

Efectos del incremento del salario básico unificado en la productividad y competitividad de las empresas

Effects of the increase in the unified basic salary on the productivity and competitiveness of companies

| Artículo Original | | |
|---------------------------------|--|--|
| Recibido: 12/07/2024 | Cristian Stalin Salguero Núñez ¹ csalguero.22@est.ucab.edu.ve ORCID: 0000-0003-0270-3706 | José Santiago Ronquillo Gavilema ² santronk@gmail.com ORCID: 0009-0006-8587-885X |
| Aceptado: 15/12/2024 | | |
| Publicado: 20/01/2025 | Universidad Católica Andrés Bello ¹ Unidad Educativa Primero de Abril ² | |

Resumen

Los incrementos salariales son estrategias económicas encaminadas a reducir la pobreza y promover la reducción de brechas sociales y económicas de la sociedad, no obstante, estos incrementos pueden ser un reto para las empresas para mantener los niveles de productividad y competitividad. La investigación se orienta a analizar como influyen los incrementos salariales en el ámbito empresarial, para efecto se empleó una metodología cuantitativa, explicativa y documental, mediante el método inductivo y deductivo, analizando datos como el incremento histórico del salario ecuatoriano, crecimiento del PIB, inflación anual, PEA/PET, Desempleo, empleo, pobreza, índices de precios al consumidor, estadísticas laborales y empresariales. Los resultados reflejan que las empresas de mayor tamaño tienen mayor capacidad de hacer frente a los incrementos salariales que acrecientan el costo laboral no obstante para las empresas pequeñas y microempresas es un reto reflejando estancamiento en la productividad espuria y reducción significativa en la contratación, lo que puede significar un limitante en la sostenibilidad productiva y competitiva a largo plazo. En conclusión, aunque los incrementos impulsan la productividad laboral y el poder adquisitivo de los empleados, es un reto para las pequeñas empresas que no pueden lidiar con costos laborales mayores, por ello existe la necesidad de que existan políticas públicas que impulsen estrategias de apoyo para las pequeñas y microempresas para que puedan hacer frente a los incrementos salariales sin comprometer la sostenibilidad empresarial.

Palabras Clave: incremento salarial; salario básico unificado; productividad; empresas.

Abstract

Salary increases are economic strategies aimed at reducing poverty and promoting the reduction of social and economic gaps in society, however, these increases can be a challenge for companies to maintain productivity and competitiveness levels. The research is aimed at analyzing how salary increases influence the business environment, for this purpose a quantitative, explanatory and documentary methodology was used, through the inductive and deductive method, analyzing data such as the historical increase in the Ecuadorian salary, GDP growth, annual inflation, EAP/PET, unemployment, employment, poverty, consumer price indexes, labor and business statistics. The results reflect that larger companies have a greater capacity to cope with salary increases that increase labor costs, however for small and micro companies it is a challenge reflecting stagnation in spurious productivity and significant reduction in hiring, which can mean a limitation in productive and competitive sustainability in the long term. In conclusion, although increases boost labor productivity and the purchasing power of employees, it is a challenge for small businesses that cannot cope with higher labor costs. Therefore, there is a need for public policies that promote support strategies for small and micro businesses so that they can cope with salary increases without compromising business sustainability.

Keywords: salary increase, unified basic salary, productivity, competitiveness, companies.

INTRODUCCIÓN

El incremento del salario es un tema principal de política económica a nivel mundial, esto por la importancia que ejerce sobre la dinamización de la economía y la equidad y la justicia en la distribución de la riqueza, es el elemento que marca el poder adquisitivo de los trabajadores y que se vincula al nivel de calidad de vida. Como afirma Piedra, Cambizaca & Vilela (2023) el salario básico tiene como finalidad la protección de los trabajadores sobre percibir una remuneración excesivamente baja, logrando así que esta logre cubrir lo que el estado indica como productos de necesidad básica, evitando la pobreza excesiva y garantizando un estilo de vida

digno. Por lo expuesto se afirma que además del impacto que pueda tener en la economía y estabilidad de los trabajadores el incremento salarial tiene dos caras también puede representar un reto en términos de sostenibilidad financiera para las empresas.

Por su parte Rivera et al., (2023) afirma que a pesar de la crisis que se dio en todo el mundo a raíz de la pandemia situación que existía desde tiempo atrás pero que se gravó con este acontecimiento mundial, el salario básico ha seguido incrementando esto debido a que no depende únicamente de la inflación que, si bien es un factor importante, existen otras variables que

deberían influir, en el salario mínimo. Estas incluyen el costo de la vida, el nivel de productividad, la competitividad laboral y los cambios en la economía.

El salario mínimo es justificado desde el punto de vista económico porque ayuda a corregir las desigualdades de ingresos y aumenta la demanda de bienes y servicios, lo que a su vez impulsa la economía.

Las políticas de salario mínimo tienen como objetivo reducir la pobreza, aumentar los ingresos y mejorar el crecimiento económico. (Cevallos & Villacís, 2023).

En la región de Latinoamérica se realizan ajustes e incrementos salariales como respuesta a políticas orientadas a reducir la pobreza y reducción de brechas y desigualdades económicas y sociales.

No obstante, como en el contexto mundial, las empresas de Latinoamérica enfrentan retos para mantener los niveles de competitividad, productividad y sostenibilidad sobre todo en escenarios mediados por economías emergentes y diferentes modelos económicos y productivos.

En todo caso el incremento salarial dependerá específicamente de las variables de cada país, y es un proceso complejo porque si se fija un monto demasiado alto o demasiado bajo tendrá repercusiones económicas y sociales.

Por ejemplo, si se incrementa considerablemente el salario mínimo a los trabajadores causando que se aumente el costo de la mano de obra que las empresas deben pagar para producir, dando como efecto que exista una inflación en los

precios, causando que aumente el desempleo y se perjudique también las exportaciones.

El efecto contrario es que, si se disminuye considerablemente el salario mínimo, se comienza a restringir el consumo dentro de un hogar. (Clemens, 2024).

Muchos de los países han realizado un alza en el salario básico unificado respecto al año 2024 como Argentina que incrementó un 35%, Brasil incrementó un 5,45%, en Chile se incrementó el 6,1%, Colombia se aumentó un 10%; este incremento que se realiza en los diferentes países no depende del valor en sí mismo sino de ciertos factores económicos, productivos, estructura del mercado laboral y políticas públicas complementarias. (Álvarez, Menza & Erazo, 2024).

En el Ecuador el incremento salarial es un evento que se realiza una vez al año. Esta es una decisión que repercute en todos los sectores económicos y empresas de todas las actividades y tamaños. En Cotopaxi la estructura empresarial se compone especialmente de microempresas, debido al tamaño y naturaleza del negocio es importante identificar en qué medida el incremento salarial puede afectar la productividad y rentabilidad, en un contexto de recursos limitados y dependencia al capital humano. (Aguilar et al., 2024). El Código de Trabajo de Ecuador en su artículo 118 establece la existencia del Consejo Nacional de Salarios y Remuneraciones como organismo técnico del Ministerio de Trabajo y Empleo. Este Consejo se reúne en el mes de noviembre

de cada año para examinar de manera “objetiva” los argumentos de los representantes de la triada del consenso (representantes del Ejecutivo, de los empleadores y los trabajadores), y en enero de cada año, se elevan los salarios mínimos en el Ecuador. (Delgado, 2024).

En los últimos 20 años de dolarización este indicador económico aumentó 7 veces, llegando ser el segundo sueldo más alto de la región sudamericana. Sin embargo, este crecimiento salarial no mejoró el poder adquisitivo de bienes y servicios, es decir, el consumo interno no incrementó como se esperaba, al contrario, se mantuvo constante gracias al aumento de desempleo y la inflación, sin permitir un flujo comercial estable y mayor desarrollo económico. (Latacunga, 2023).

En el Ecuador el salario básico unificado para el año 2024 es de 460 en un aumento de \$10 con respecto al año anterior, buscando mejorar el poder adquisitivo de los trabajadores y dinamizar la economía del país, permitiendo a los trabajadores cumplir las necesidades básicas, reduciendo la pobreza y la desigualdad e impulsando el consumo interno. (Álvarez, Menza & Erazo, 2024).

Para el año 2025 el Ministerio del Trabajo fijó el Salario Básico Unificado (SBU) del trabajador en general en USD. 470,00 mensuales.

El porcentaje de incremento, con respecto al año 2024 es de 2,174%, mismo que será aplicable también para la fijación de la tabla sectorial. Y empezó a regir a partir del 01 de enero del periodo vigente. (Ministerio

del Trabajo, 2025). No obstante, es importante analizar cómo influye esto desde el ámbito empresarial. Considerando que las empresas como lo afirma Salazar & Jiménez (2022) en la actualidad están obligadas a adaptarse a los cambios efectuados en el mercado incluyendo disposiciones, reglas que deben acatar en materia de regulaciones productivas, comerciales y laborales.

Para lograr dos ejes fundamentales: primero ofrecer un ambiente sano y seguro para sus colaboradores donde se respete su integridad y haya goce pleno de sus derechos, y el segundo buscar mejorar sus procesos productivos, innovar y pensar brevemente en aplicar estrategias que incrementen la productividad y eficiencia generando una mayor rentabilidad.

Es importante identificar conceptos relacionados, como el salario, salario mínimo, salario vital, salario vigente y general como lo menciona Arizala & Cedeño (2024):

- Salario: La rentabilidad es la acción económica donde se mueven un número de medios, materiales, recursos humanos y financieros con el propósito de adquirir varios resultados, lo que quiere decir que la rentabilidad no es más que el beneficio generado por una secuencia de capitales en un tiempo estipulado. Considerada como una manera de caracterizar los medios abordados para una acción determinada y la ganancia que se ha creado producto de esa acción.

- **Salario mínimo:** Representa el ingreso mínimo legal que los empleadores deben pagar a sus empleados por su trabajo.

Este salario se establece mediante decretos gubernamentales, con el objetivo de proteger los derechos de los trabajadores y garantizar condiciones laborales dignas. En Ecuador, el salario mínimo se ha ajustado periódicamente para mantener su poder adquisitivo y su capacidad para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores.

- **Salario vital:** Es aquel que permite satisfacer las necesidades básicas de un trabajador y su familia, considerando factores como el costo de vida, la inflación y las condiciones económicas del país. Su determinación suele estar relacionada con el salario mínimo y puede variar según la región y el sector económico. Es el que garantiza la satisfacción de las necesidades básicas del trabajador y su familia, es un concepto relevante en el contexto laboral ecuatoriano.

- **Salario vigente:** Se refiere al salario en vigor, ya sea el salario mínimo

establecido por ley o los salarios negociados entre empleadores y trabajadores a nivel sectorial o empresarial. El salario vigente, ya sea el salario mínimo establecido por ley o los salarios negociados a nivel sectorial o empresarial, es un indicador clave para comprender la situación laboral y económica de una región.

- **Salario general:** Engloba todos los tipos de remuneración que perciben los trabajadores, incluyendo sueldos, bonificaciones, comisiones y otros beneficios adicionales. El salario general, que incluye todos los componentes de remuneración de un trabajador, es un aspecto importante para considerar al analizar la rentabilidad de las empresas.

En el Ecuador el incremento del salario básico impone el reto de alinear la sostenibilidad con el crecimiento de la productividad laboral, este sería un elemento clave para mitigar impactos negativos en la economía. Expertos señalan que puede tener impactos negativos en la economía y el consumo. (Rivera, 2024)

METODOLOGÍA

La investigación se plantea como una investigación cuantitativa porque analiza diferentes datos numéricos y estadísticos de incremento salariales, costo laboral, ventas, remuneraciones promedias, productividad espuria, etc. Es explicativa

porque busca dar una razón sobre la incidencia que ejerce el incremento salarial en la productividad y competitividad empresarial. Emplea el método deductivo e inductivo para analizar desde la particularidad a la generalidad y viceversa.

Además, es una investigación documental porque analiza documentos y fuentes secundarias, como informes económicos, estadísticas laborales, normativas legales y

RESULTADOS

Como punto de partida a continuación, se refleja el incremento histórico del salario básico desde el año 2000 – 2025. En este gráfico se observa tendencias de incremento considerable en periodos específicos, en el año 2001 incrementó hasta el 51% y en el 2008 17,65% estos son los dos incrementos más representativos. Esto se enfoca a los esfuerzos de gobiernos por mejorar las condiciones salariales del país aún después de las crisis que se dieron a finales de los siglos 90, también es importante recordar que en el año 2000 inició el proceso de dolarización de la moneda nacional sucre, en este contexto la economía nacional se ajustó a las fluctuaciones que refleja la economía global y a variaciones económicas como la inflación.

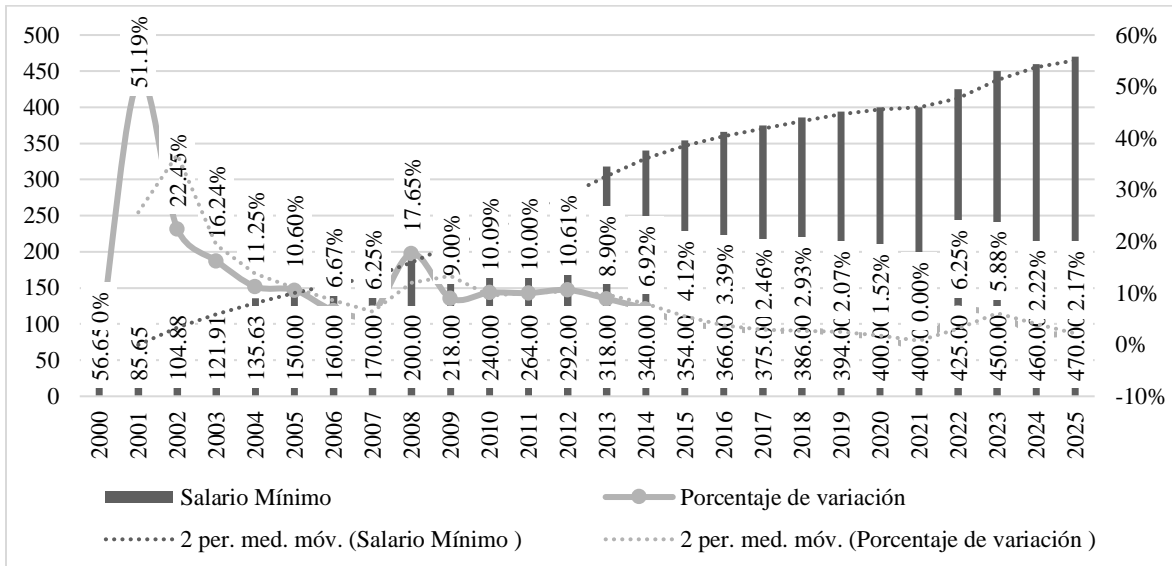
No obstante, aunque del año 2000 al 2025 el incremento del salario es considerable, en los últimos años el incremento es mínimo conforme pasaban los años se reducía el incremento salarial.

Las políticas salariales se orientan a reducir la pobreza y las brechas de desigualdad social en aquellos grupos vulnerables.

estudios previos sobre el impacto del Salario Básico Unificado (SBU) en otros contextos.

El incremento del salario guarda una relación positiva sobre el poder adquisitivo de los trabajadores a mayor salario mayor es el poder adquisitivo, pero el costo de vida es cada vez mayor lo que ocasiona que, aunque exista un incremento este no sea suficiente para garantizar la calidad de vida, el acceso a servicios y bienes básicos o de primera necesidad. En el aspecto económico y en el contexto empresarial el incremento incide directamente en un mayor costo del recurso o talento humano, situándose como un reto el cubrir los costos y obtener niveles de rentabilidad aceptables que permitan la sostenibilidad y desarrollo empresarial, especialmente en las micro y pequeñas empresas. Por esta razón las empresas pueden optar por automatizar los procesos para prescindir de contratar personas y así abaratar costos mantener la productividad y rentabilidad necesaria, en este sentido el incremento se torna como un arma de doble filo, puesto que desde otra perspectiva puede ser un incentivo para que los trabajadores sean más productivos y eficientes.

Figura 1
Incremento histórico del salario básico unificado 2000 – 2025

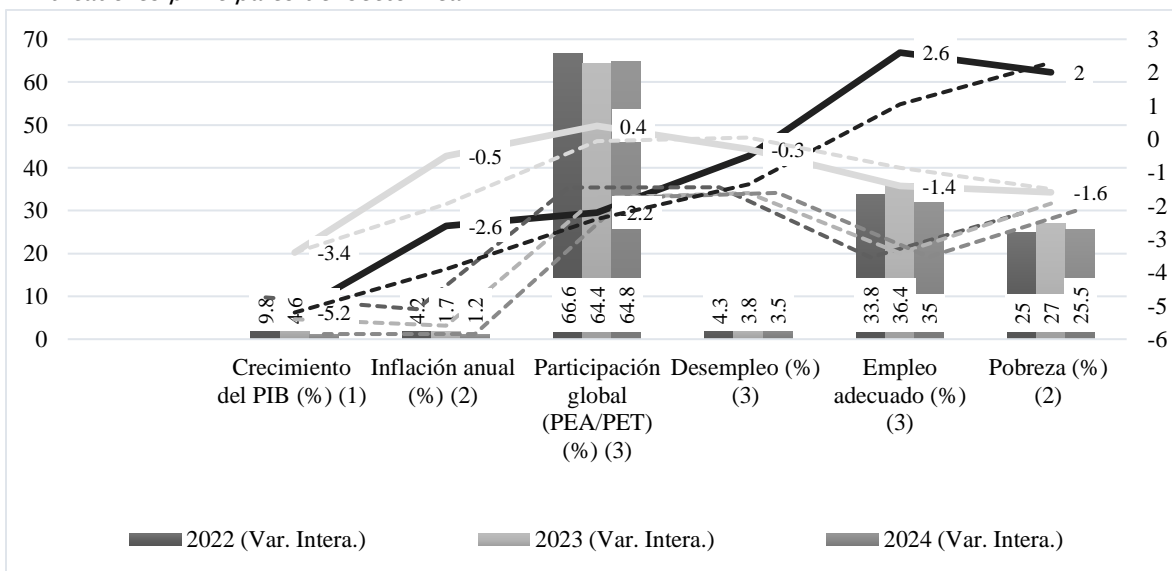


Nota. Elaboración propia a partir de datos proporcionados por el Banco Central del Ecuador 2025.

Como siguiente aspecto se analiza los indicadores principales del sector real. El PIB refleja desaceleración en el periodo 2022 – 2024, también hubo una reducción de la inflación anual, relacionada con una disminución de la participación laboral y

aumento del desempleo que incrementó en 3,3 puntos entre el año 2023 y 2024. Estas cifras evidencian un deterioro en la calidad del empleo adecuado, lo que podría limitar la capacidad de las empresas para adaptarse a los aumentos salariales.

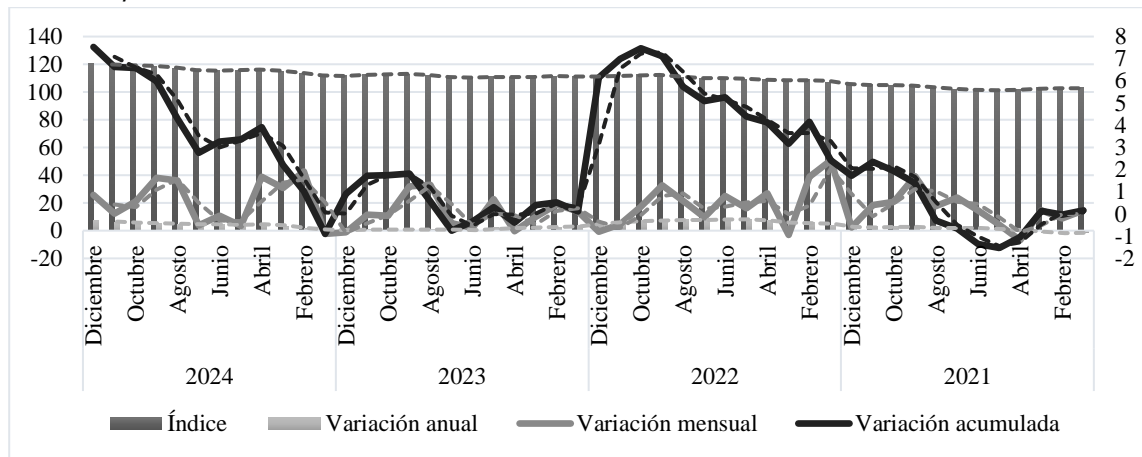
Figura 2
Indicadores principales del sector real



El IPC (Índice de precios al consumidor) muestra una variación anual acumulada que alcanza el 7,53% en diciembre de 2024, reflejando un repunte en los precios tras un periodo de estabilización. Los meses de mayor incremento (septiembre y octubre de

2024) coinciden con posibles ajustes en costos laborales y cambios en la demanda. Esto sugiere que los aumentos salariales pueden estar ejerciendo presión sobre los precios, especialmente en sectores sensibles como el consumo básico.

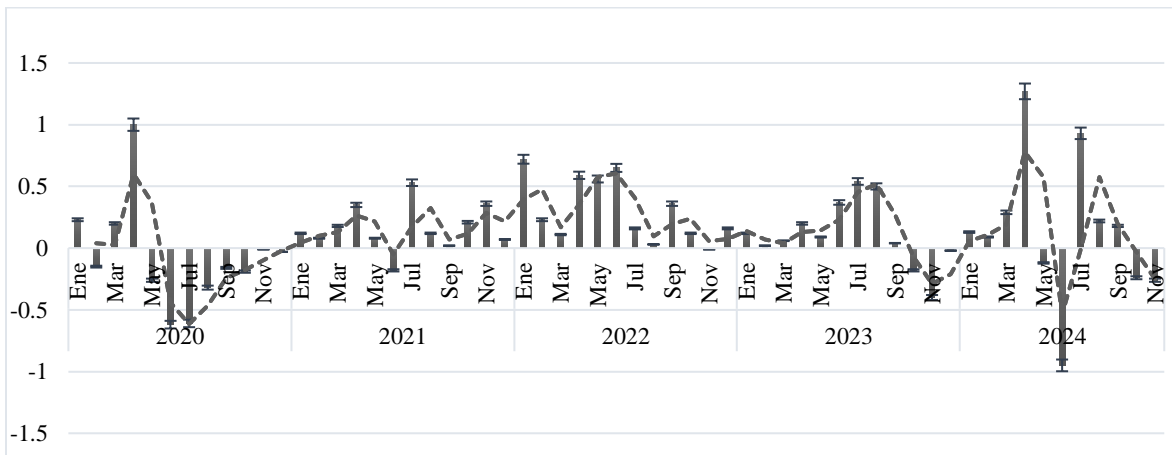
Figura 3
Índice de precios al consumidor IPC



La inflación nacional presenta una tendencia a la estabilidad en los últimos años, con valores cercanos al 0% en 2023. Sin embargo, el repunte registrado en 2024, especialmente en abril (1,27%),

podría ser un indicador de que las políticas Los salarios tienen un impacto en los precios, obligando a las empresas a optimizar costos y mejorar su eficiencia operativa.

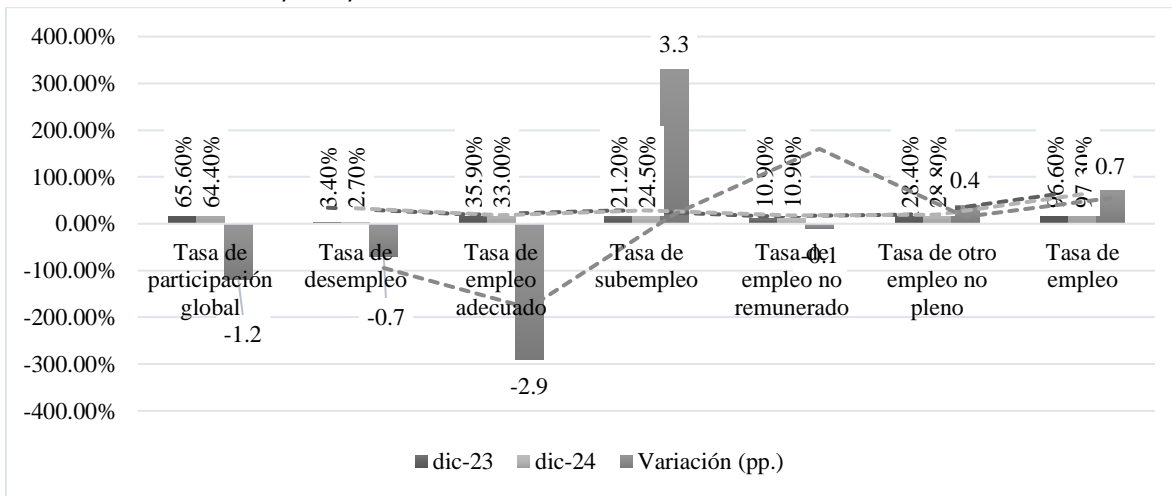
Figura 4
Inflación nacional



Entre 2023 y 2024, la tasa de empleo adecuada disminuyó del 35,9% al 33%, mientras que el subempleo aumentó 3,3 puntos porcentuales. Estos datos reflejan un deterioro en la calidad del empleo, lo que puede impactar negativamente en la

productividad y en la estabilidad económica de los trabajadores. Este escenario plantea desafíos para las empresas, que deben buscar el equilibrio entre el costo laboral y la eficiencia.

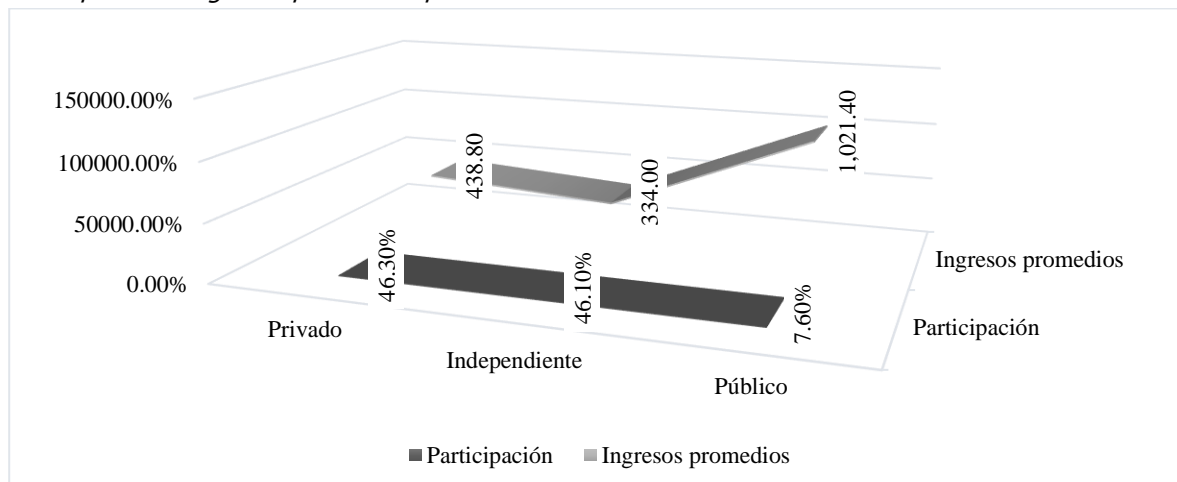
Figura 1
Indicadores laborales principales



El sector público tiene los ingresos más altos, con un promedio de \$1.021,40, mientras que los sectores privado e independiente están por debajo del salario

básico. Esto puede reflejar una desigualdad en la remuneración que limita la competitividad del sector privado, especialmente para retener talento.

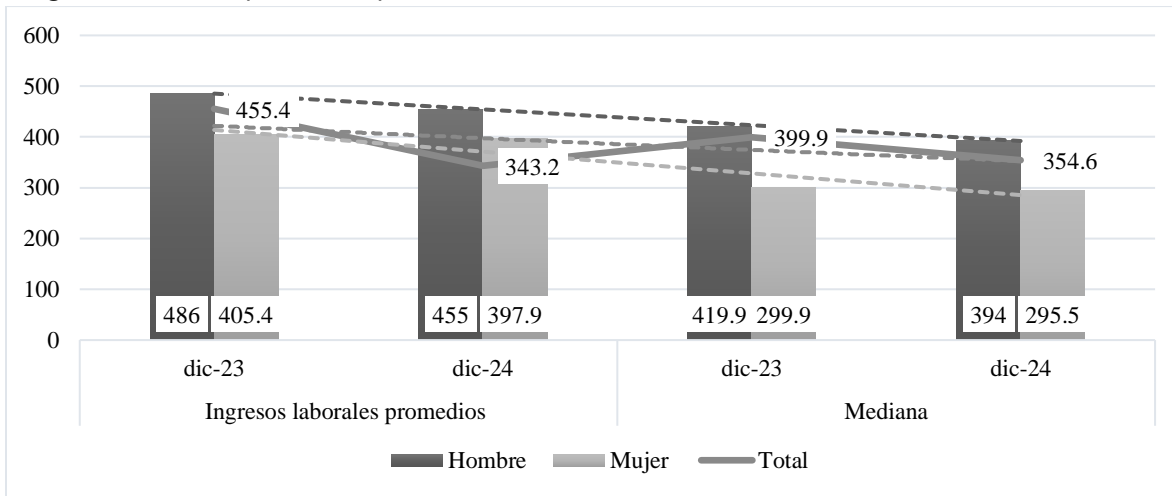
Figura 6
Participación e ingresos promedios por sector



Los ingresos laborales promedio muestran una brecha de género persistente, donde los hombres ganan más que las mujeres tanto en promedio como en la mediana.

Esta desigualdad puede impactar la percepción del empleo y la productividad general, además de evidenciar la necesidad de políticas inclusivas en las empresas.

Figura 2
Ingresos laborales promedios por sexo



Las ventas de las grandes empresas muestran un crecimiento constante, alcanzando los \$163 millones en 2023. Sin embargo, las microempresas presentan una

disminución en sus ventas, lo que refleja su vulnerabilidad a los costos laborales crecientes, como los asociados al incremento del SBU.

Tabla 1
Ventas

| Año | VENTAS | | | | |
|------|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|----------------|
| | Grande | Mediana A | Mediana B | Pequeña empresa | Microempresa |
| 2020 | \$106.048.871,26 | \$ 9.072.196,15 | \$14.302.337,92 | \$15.508.238,27 | \$1.457.945,77 |
| 2021 | \$136.315.408,16 | \$10.714.602,81 | \$17.144.076,81 | \$17.893.217,59 | \$1.722.227,62 |
| 2022 | \$161.228.670,96 | \$11.625.117,61 | \$18.535.507,33 | \$18.743.570,37 | \$1.743.551,39 |
| 2023 | \$163.178.524,25 | \$12.038.559,13 | \$19.079.728,44 | \$18.769.620,14 | \$1.628.722,09 |

El costo laboral aumenta significativamente entre 2020 y 2023 para todos los tipos de empresas, siendo más notable en las microempresas y pequeñas empresas. Esto

puede afectar directamente su capacidad de inversión y crecimiento, limitando su competitividad en el mercado.

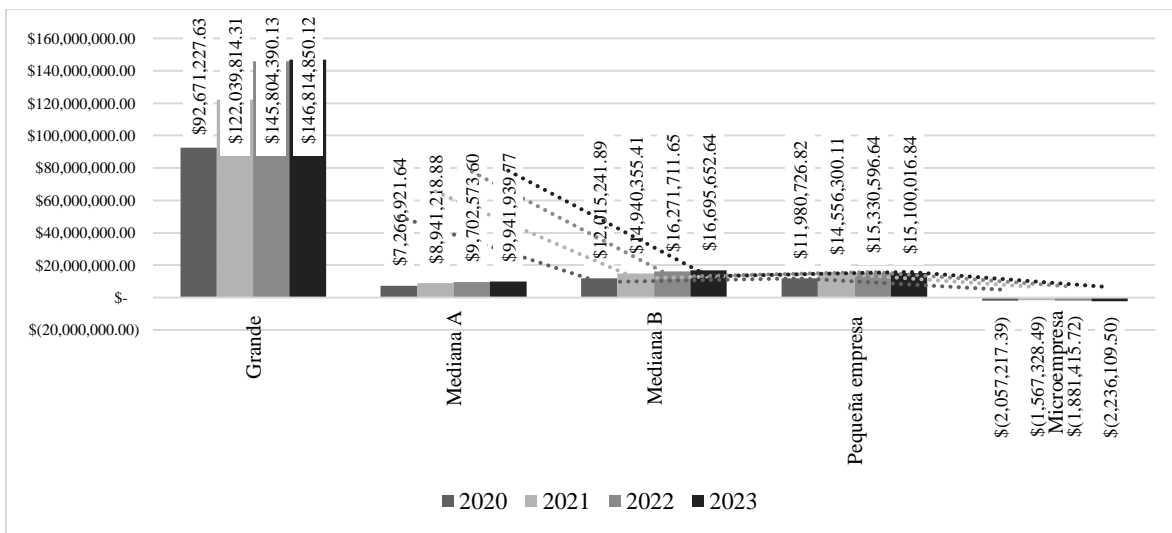
Tabla 2
Costo laboral

| Año | Costo laboral | | | | |
|------|-----------------|----------------|----------------|-----------------|----------------|
| | Grande | Mediana A | Mediana B | Pequeña empresa | Microempresa |
| 2020 | \$13.377.643,63 | \$1.805.274,51 | \$2.287.096,03 | \$3.527.511,45 | \$3.515.163,16 |
| 2021 | \$14.275.593,85 | \$1.773.383,93 | \$2.203.721,40 | \$3.336.917,48 | \$3.289.556,11 |
| 2022 | \$15.424.280,83 | \$1.922.544,01 | \$2.263.795,68 | \$3.412.973,73 | \$3.624.967,11 |
| 2023 | \$16.363.674,13 | \$2.096.619,36 | \$2.384.075,80 | \$3.669.603,30 | \$3.864.831,59 |

La rentabilidad bruta después de salarios muestra una caída constante en las microempresas, pasando de -\$2 millones en 2020 a -\$2,2 millones en 2023. En contraste, las grandes empresas logran

mantener rentabilidades positivas, lo que evidencia una mayor capacidad de adaptación frente a los incrementos salariales.

Figura 8
Ventas - Costo laboral



El número de plazas registradas aumentó de manera constante entre 2020 y 2023 en todos los tipos de empresas, siendo más notable en las grandes empresas, que pasaron de 1,11 millones en 2020 a 1,31 millones en 2023. Sin embargo, este crecimiento fue más moderado en las

pequeñas y microempresas, reflejando las limitaciones de estas para absorber aumentos en los costos laborales derivados del incremento del salario básico. Este dato evidencia que las grandes empresas tienen mayor capacidad para registrar plazas, lo que fortalece su competitividad.

Tabla 3

Plazas registradas

| Año | PLAZAS REGISTRADAS | | | | |
|------|--------------------|-----------|-----------|-----------------|--------------|
| | Grande | Mediana A | Mediana B | Pequeña empresa | Microempresa |
| 2020 | 1116342,09 | 210781,87 | 254518,50 | 474940,20 | 658188,60 |
| 2021 | 1179932,39 | 207881,20 | 242024,52 | 451566,86 | 617951,11 |
| 2022 | 1259251,78 | 217793,58 | 245858,05 | 444588,64 | 648623,78 |
| 2023 | 1315822,75 | 228155,46 | 252290,59 | 449182,75 | 657072,45 |

Las plazas contratadas muestran un comportamiento similar al de las registradas, con incrementos en todos los sectores. Las grandes empresas lideraron el crecimiento, pasando de 1,10 millones en 2020 a 1,29 millones en 2023. Por el contrario, las microempresas presentaron

menores incrementos, reflejando su mayor vulnerabilidad ante los costos laborales elevados. La capacidad de contratación está estrechamente relacionada con la productividad y la competitividad, destacando la fortaleza de las empresas grandes frente a los desafíos salariales.

Tabla 4

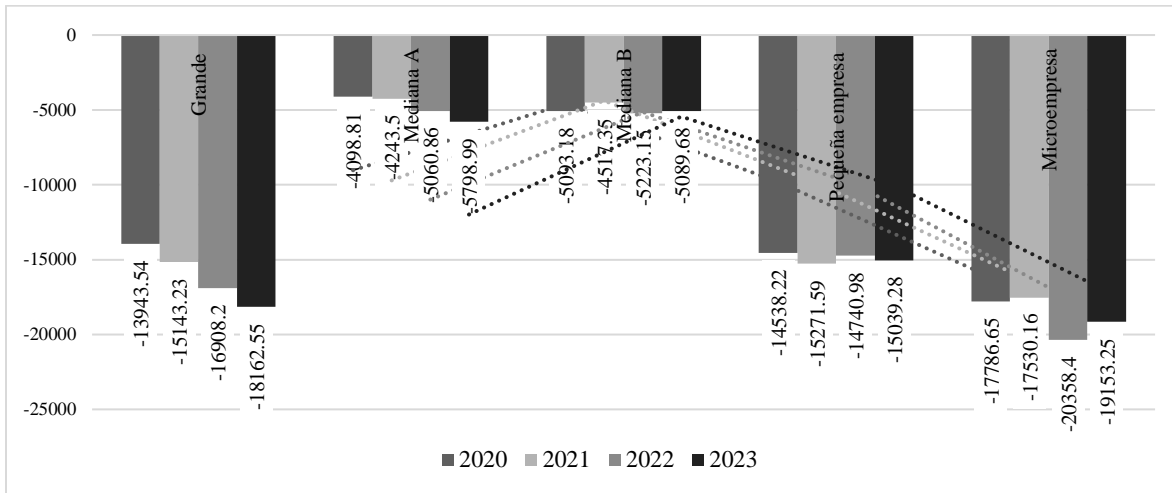
Plazas contratadas

| Año | PLAZAS CONTRATADAS - EMPLEO | | | | |
|------|-----------------------------|-----------|-----------|-----------------|--------------|
| | Grande | Mediana A | Mediana B | Pequeña empresa | Microempresa |
| 2020 | 1102398,55 | 206683,06 | 249425,32 | 460401,98 | 640401,95 |
| 2021 | 1164789,16 | 203637,70 | 237507,17 | 436295,27 | 600420,95 |
| 2022 | 1242343,58 | 212732,72 | 240634,90 | 429847,66 | 628265,38 |
| 2023 | 1297660,20 | 222356,47 | 247200,91 | 434143,47 | 637919,20 |

Las plazas no contratadas reflejan una tendencia negativa, con mayores números en las grandes y microempresas. En 2023, las grandes empresas reportaron -18.162 plazas no contratadas, mientras que las microempresas registraron -19.153. Esto indica una subutilización de las oportunidades laborales, probablemente

como resultado de restricciones presupuestarias para cubrir los costos asociados al aumento salarial. Este dato sugiere que el incremento del salario básico puede limitar las capacidades de contratación, afectando la competitividad empresarial.

Figura 9
Plazas registradas – plazas contratadas



El incremento del salario básico se refleja en el aumento de las remuneraciones promedio entre 2020 y 2023. Las grandes empresas ofrecen los salarios más altos, con \$1.036,34 en 2023, mientras que las microempresas reportaron un promedio de \$490,16. Aunque el incremento salarial

busca mejorar el poder adquisitivo de los trabajadores, las diferencias entre tipos de empresas evidencian que las más pequeñas enfrentan dificultades para competir en términos salariales, lo que impacta su capacidad para atraer y retener talento.

Tabla 5
Remuneración promedio por tamaño de empresa

| Año | REMUNERACIÓN PROMEDIO | | | | |
|------|-----------------------|-----------|-----------|-----------------|--------------|
| | Grande | Mediana A | Mediana B | Pequeña empresa | Microempresa |
| 2020 | \$ 998,62 | \$ 713,71 | \$ 748,83 | \$ 618,94 | \$ 445,06 |
| 2021 | \$ 1.008,22 | \$ 710,93 | \$ 758,78 | \$ 615,80 | \$ 443,61 |
| 2022 | \$ 1.020,73 | \$ 735,61 | \$ 767,31 | \$ 639,73 | \$ 465,73 |
| 2023 | \$ 1.036,34 | \$ 765,79 | \$ 787,48 | \$ 680,79 | \$ 490,16 |

La productividad espuria aumentó en las grandes empresas de \$94.996,75 en 2020 a \$124.012,54 en 2023, mientras que en las microempresas apenas aumentó de \$2.215,09 a \$2.478,76 en el mismo periodo. Esto refleja que las grandes empresas no solo logran absorber los incrementos salariales, sino que también

optimizan su productividad, consolidando su competitividad. Por otro lado, las microempresas enfrentan limitaciones significativas para transformar los incrementos salariales en mejoras productivas, lo que pone en riesgo su sostenibilidad.

Tabla 6

Productividad empresarial espuria

| Año | PRODUCTIVIDAD ESPURIA | | | | |
|------|-----------------------|-----------|-----------|-----------------|--------------|
| | Grande | Mediana A | Mediana B | Pequeña empresa | Microempresa |
| 2020 | 94996,75 | 43040,69 | 56193,71 | 32653,03 | 2215,09 |
| 2021 | 115528,15 | 51544,43 | 70836,12 | 39624,74 | 2787,00 |
| 2022 | 128035,29 | 53376,77 | 75391,09 | 42159,36 | 2688,08 |
| 2023 | 124012,54 | 52764,72 | 75626,00 | 41786,15 | 2478,76 |

El análisis de las estadísticas empresariales evidencia una relación directa entre el incremento de los salarios, la productividad y la competitividad de las empresas. Las grandes empresas tienen mayores recursos para absorber costos laborales y mejorar su productividad, lo que fortalece su posición competitiva. Por el contrario, las pequeñas y microempresas enfrentan mayores

desafíos, ya que el aumento salarial limita sus capacidades para contratar, retener talento y aumentar la productividad. Este panorama resalta la necesidad de políticas diferenciadas que permitan a las pequeñas y microempresas adaptarse al incremento salarial sin comprometer su sostenibilidad y competitividad.

DISCUSIÓN

Los resultados muestran que el incremento del Salario Básico Unificado (SBU) tiene un impacto diferencial en la productividad y competitividad empresarial según el tamaño de las empresas. En las grandes empresas, el aumento salarial ha sido absorbido mediante estrategias de optimización de procesos y un mayor uso de tecnologías que han impulsado su productividad espuria de manera significativa. Esto les permite no solo mantener sus niveles de competitividad, sino también atraer y retener talento calificado al ofrecer salarios más altos en comparación con las pequeñas y microempresas. La capacidad de estas empresas para invertir en mejoras

tecnológicas y en capacitación del personal refleja una relación positiva entre el incremento salarial y la productividad. Por otro lado, las pequeñas y microempresas enfrentan mayores desafíos. Aunque estas empresas también han registrado incrementos salariales, su limitada capacidad financiera y tecnológica las ha restringido en su habilidad para traducir estos incrementos en mejoras de productividad. Esto se refleja en la baja productividad espuria reportada por las microempresas, que apenas muestra variaciones entre 2020 y 2023. Además, la remuneración promedio en este segmento sigue siendo significativamente menor, lo que dificulta su capacidad para competir

por personal calificado en un mercado laboral cada vez más exigente.

El incremento salarial también tiene implicaciones en la generación y contratación de plazas. Mientras que las grandes empresas reportan mayores cifras de plazas registradas y contratadas, las microempresas muestran una contracción en su capacidad de contratación, con un aumento sostenido en las plazas no contratadas. Este fenómeno indica que el costo laboral adicional puede estar limitando las oportunidades de empleo en estas empresas, afectando su capacidad de expansión y, en consecuencia, su competitividad en el mercado local y regional.

CONCLUSIÓN

El incremento salarial tiene una incidencia positiva en la productividad y competitividad de las grandes empresas, que logran absorber los costos adicionales mediante inversiones en tecnología, optimización de procesos y la atracción de talento calificado. Sin embargo, este efecto no se replica en las pequeñas y microempresas, que enfrentan dificultades para traducir los aumentos salariales en mejoras de productividad debido a sus limitadas capacidades financieras y operativas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguilar Bazarán, J., León Serrano, L., Bazarán Rueda, J., Encalada

En términos generales, los resultados sugieren que el incremento salarial puede actuar como un motor de productividad y competitividad para las empresas con mayor capacidad económica y estructural. Sin embargo, para las pequeñas y microempresas, los costos asociados representan un obstáculo significativo, limitando su capacidad para crecer, innovar y competir. Esto resalta la importancia de implementar políticas públicas y estrategias de apoyo empresarial que mitiguen estos efectos negativos y promuevan la sostenibilidad de las empresas más vulnerables frente a los cambios en las políticas salariales.

Mientras que las empresas de mayor tamaño fortalecen su competitividad con incrementos salariales, las pequeñas y microempresas experimentan una reducción en su capacidad de contratación y crecimiento, lo que afecta su sostenibilidad en el mercado. Esto evidencia la necesidad de políticas diferenciadas y apoyo estratégico para que las empresas más vulnerables puedan adaptarse a los cambios en las políticas salariales sin comprometer su viabilidad.

Gonzalez, J., & Mora Jiménez, M. (2024). Variación de la inflación en

de Universidad Técnica de Ambato :
<https://repositorio.uta.edu.ec/serve/api/core/bitstreams/b5bf8045-1878-4cac-b358-b94aa5003f9e/content>

Ministerio del Trabajo . (2025). El Salario Básico Unificado del trabajador en general para el año 2025 será de USD 470,00. Obtenido de Ministerio del trabajo :
<https://www.trabajo.gob.ec/el-salario-basico-unificado-del-trabajador-en-general-para-el-ano-2025-sera-de-usd-47000/#:~:text=El%20Ministerio%20del%20Trabajo%20fij%C3%B3,fijaci%C3%B3n%20de%20la%20tabla%20sectorial>.

Piedra Manchay, K., Cambizaca Torres, J., & Vilela Pincay, W. (2023). Incidencia del costo de la canasta básica familiar frente al salario básico unificado del periodo 2020-2021 en el cantón Machala. *Ciencia Latina*, 7(1), 6597-6627. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4914

Rivera Velasco, J., Molina Argudo, F., Macías Véliz, J., Chang Rizo, F., España Bustamante, J., & Vera Bravo, C. (2023). Ecuador: la inflación y el desempleo en periodo 2000-2020. *Revista de Investigación Científica*, 4(E2), 1-18. doi:<https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v4/nE2/162>

Rivera, M. (2024). Aumento del salario básico en Ecuador debe alinearse

con la productividad, señalan expertos. Obtenido de Vistazo: <https://www.vistazo.com/portada/2024-12-21-aumento-salario-basico-ecuador-desafios-consumo-productividad-EK8509170>

Salazar Fonseca, C., & Jiménez Castro, W. (2022). Reactivación económica post Covid-19 Estrategias corporativas en el sector textil de Ambato. *593 Digital Publisher*, Extra 3(1), 48-61. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8507237>